

AVISO DOS SEUS DIREITOS COMO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Debaixo da Declaração de Direitos de Trabalhadores Domésticos e outras leis estaduais e federais que se aplicam, requerido pela Lei Geral de Massachusetts Capítulo 149, Seção 190

A lei requiere que seu empregador lhe forneça com uma aviso escrito com a informações básicas sobre seus **DIREITOS como TRABALHADOR DOMÉSTICO** em Massachusetts.

QUEM É UM TRABALHADOR DOMÉSTICO?

Um **Trabalhador Doméstico** é qualquer indivíduo, seja um contratante independente ou funcionário, que fornece qualquer serviço doméstico dentro de um domicílio, incluindo, mas não limitado a: manutenção doméstica, limpeza de casa, cuidar de crianças, cozinhar, administração doméstica, ou cuidar de idosos ou pessoas emfermos.

Esta lei **NÃO SE APLICA** a babás casuais ou babás não de carreira ou atendentes pessoais (PCA's).

QUEM É UM EMPREGADOR?

Um **Empregador** é qualquer pessoa ou entidade que contrata um trabalhador doméstico para fornecer serviços dentro de domicílio, se que esta pessoa seja dono do domicílio ou não.

Se um trabalhador doméstico fornece serviços divididos entre dois ou mais empregadores, **cada empregador** tem toda a responsabilidade de cumprir as provisões debaixo da lei. Por exemplo, no contexto do cuidado de crianças, serviços divididos geralmente se chama de “*nanny share*.”

Esta lei **NÃO SE APLICA** a agências de recrutamento ou colocamento que sejam licenciados ou registrados segundo capítulo 140, ou um indivíduo para o qual um atendente pessoal fornece serviços.

Da mesma forma, um indivíduo para o qual um atendente pessoal fornece serviços debaixo do programa de atendentes pessoais de MassHealth, segundo seções 70 a 75 do capítulo 118E, não se considera um empregador.

SEU DIREITO A INFORMAÇÃO

Quando você é contratado e antes que você começa a trabalhar, seu empregador tem que lhe fornecer com **um aviso escrito** com todas as leis estaduais e federais que se aplicam ao

1 Este aviso está complicito com as provisões das Leis Gerais de Massachusetts Capítulo 149, Seção 190, que requiere que trabalhadores domésticos receba um aviso escrito dos seus direitos.

emprego de trabalhadores domésticos. Cópias desse aviso se encontra em vários idiomas no website da Procuradora Geral no www.mass.gov/ago/dw.

Se você trabalha para um empregador por **16 horas ou mais por semana**, seu empregador **TAMBÉM** tem que lhe fornecer com a informação seguintes (e manter um registro por três anos):

- (i) valor pago por hora, incluindo hora extra e compensação adicional para funções adicionais ou habilidades multilingües;
- (ii) horas trabalhadas, incluindo intervalos de refeição e outras folgas;
- (iii) qualquer provisão aplicável para tempo de descanso, licença médica, férias, licença pessoal, feriados, transporte, seguro de saúde, indenização, e aumentos anuais. Esta informação tem que incluir se férias, licença pessoal, feriados, indenização, o custo de transporte e o custo de seguro de saúde são reembolsados;
- (iv) qualquer outro taxa ou custo, incluindo para refeições e hospedagem;
- (v) as responsabilidades associadas com o trabalho;
- (vi) o processo para levantar e resolver queixas e compensação adicional no caso que se acrescenta novas funções;
- (vii) a possibilidade de ser elegível para coleccionar compensação ao trabalhador no caso que se fere enquanto trabalha;
- (viii) as circunstâncias debaixo das quais seu empregador entrará à sua habitação designado dentro do domicílio do empregador;
- (ix) o que seu empregador se considera causa para terminar seu emprego;
- (x) o requerimento de lhe fornecer com um aviso escrito ao lhe contratar e ao terminar seu emprego; e
- (xi) qualquer outro benefício que seu empregador lhe fornece.

REGISTROS DE PAGAMENTO

Você tem o direito de ver seu registro de pagamento a tempos razoáveis. Estes registros se tem que manter por três anos, e tem que incluir: um registro verdadeiro e atual do seu nome, endereço, função, o valor pago cada período de pagamento, suas horas diarias e semanais, e qualquer dedução da sua remuneração debaixo de M.G.L. c. 151 Seção 15.

AVALIAÇÕES

Você pode pedir uma avaliação escrita da sua atuação no trabalho do seu empregador depois de três meses de emprego, e uma vez por ano depois disso. O lei não se requiere que seu empregador lhe fornece com uma avaliação, mas este processo pode ajudar a assegurar que todas as funções do trabalho são cumpridas de maneira satisfatória.

Se o empregador concorda em fazer uma avaliação escrita, você tem o direito de revisá-la e receber uma cópia.

Se você discorda com qualquer informação na avaliação da sua atuação, você e seu empregador devem concordar mutuamente a fazer qualquer mudança apropriada. **Se você e seu empregador não se podem concordar**, você pode entregar uma declaração escrita explicando sua posição ao seu empregador que tem que ser incluído como parte do seu arquivo pessoal; qualquer declaração que você entrega ao seu empregador se tem que incluir quando sua avaliação pessoal se fornece a qualquer outra pessoa. M.G.L. c 149, Seção 52C.

REMUNERAÇÃO

Trabalhadores domésticos que são funcionários tem que receber pelo menos o salário mínimo estadual de \$9.00 por hora.

Perante as leis de salário e horas, qualquer indivíduo que fornece um serviço para outro se considera um funcionário, a não ser que seja cumprido uma prova de três partes e o indivíduo se pode classificar como contratante independente. Para mais informações, veja o aviso sobre classificação errônea da Procuradora Geral no <http://www.mass.gov/ago/docts/workplace/independent-contractor-advisory.pdf>.

- No 1 de janeiro de 2016, o salário mínimo será \$10.00 por hora.
- No 1 de janeiro de 2017, o salário mínimo será \$11.00 por hora.

Você tem que ser remunerado para todo o tempo que você está trabalhando, que geralmente inclui: trabalhando no domicílio, de plantão, ou em qualquer local requerido pelo seu empregador, e viajando entre locais de trabalho.

Você precisa ser remunerado a tempo – geralmente dentro de seis dias do fim do período de pagamento.

Ao terminar seu emprego, seu empregador precise lhe pagar toda a remuneração que você já ganhou, incluindo tempo acumulado, férias não tiradas, no dia que você é demitido, ou no próximo dia de pagamento marcado se você se-demite.

TEMPO DE DESCANSO

Se você trabalha por um período de 6 horas ou mais por dia, você tem direito a 30 minutos de intervalo sem remuneração, que precisa ser antes que você cumprir mais de seis horas consecutivas de trabalho. Você pode abrir mão do intervalo, mas tem que ser remunerado pelo tempo que você trabalha. **Este acordo se tem que fazer por escrito antes que você comece a trabalhar.** Se não existe um acordo assim, seu empregador tem que lhe remunerar por estes períodos.

Se você trabalha 40 horas ou mais por semana, você também tem que receber pelo menos 24 horas consecutivas de descanso por semana e pelo menos 48 horas consecutivas de descanso por mês, durante as quais você tem direito de ficar livre de todas suas funções de trabalho. Você e seu empregador devem concordar neste quando você é contratado.

Se você esta de plantão por menos de 24 horas, você precisa ser remunerado pelos intervalos de refeição, descanso e de dormir **a não ser que** você tenha liberdade de sair do local do trabalho e ficar livre de todas suas funções de trabalho durante aqueles períodos.

Se você tem que estar de plantão por 24 horas ou mais, você e seu empregador podem concordar em excluir alguns intervalos de refeição, de descanso ou de dormir até 8 horas de começar seu trabalho remunerado.

HORA EXTRA

Se você trabalha mais que 40 horas por semana, você tem direito de receber hora extra por todas as horas trabalhadas acima de 40 naquela semana.

DEDUÇÕES DE PAGAMENTO

Empregadores somente podem tirar deduções do seu pagamento se é requerido por lei (como impostos ou deduções para seguro de saúde) ou se você as autoriza para seu benefício (como para refeições ou hospedagem) e existe um acordo escrito antes.

1. DEDUÇÕES REQUERIDOS OU PERMITIDOS POR LEI

Deduções para impostos estaduais e federais, intimações judiciais como pensão para filhos, seguro de saúde.

2. DEDUÇÕES AUTORIZADOS POR VOCÊ, PARA BENEFÍCIO PRÓPRIO

Estas deduções podem incluir o custo de transporte, refeições, hospedagem, contribuições para a aposentadoria, e deduções para doações caridosas.

REFEIÇÕES

Seu empregador pode deduzir o custo de refeições fornecidas do seu pagamento, **mas somente se as refeições são voluntárias e escolhidas livremente por você.**

Deduções para refeições não podem ser mais que \$1.50 para café da manhã ou \$2.25 para o almoço ou janta.

Não se permite deduções para refeições se as restrições dieticas do seu empregador não permitem que você guarda, prepara ou consome as refeições da sua preferência.

Não se permite deduções para refeições que ultrapassam o custo atual para seu empregador.

HOSPEDAGEM

Seu empregador não pode fazer deduções para o custo de hospedagem **se o empregador requer que você se hospeda** no domicílio do empregador ou num outro lugar especificado pelo empregador.

Seu empregador somente pode deduzir o custo de hospedagem da sua remuneração se você voluntariamente e livremente aceita, deseja e realmente usa um outro lugar para se hospedar, e se aquele lugar esta de acordo com os códigos básicos de saude e sanidade do estado e do local, incluindo aquecimento, água potável, e luz.

Seu empregador não pode cobrar mais do que:

- \$35.00 por semana por um quarto ocupado por uma pessoa.
- \$30.00 por semana por um quarto ocupado por duas pessoas.
- \$25.00 por semana por um quarto ocupado por três ou mais pessoas.

SOCIAL SECURITY E DESEMPREGO

Social Security e Impostos de Renda

Funcionários e trabalhadores que são auto-empregados ganham creditos rumo a elegibilidade para aposentadoria e desabilidade à base na sua remuneração declarada. Esses benefícios se derivam dos impostos pagos por empregadores e funcionários.

Se um empregador lhe paga mais que \$1,900.00 por ano, ele tem as obrigações seguintes:

- Deduzir impostos de Social Security e Medicare da remuneração;
- Pagar esses impostos ao Internal Revenue Service (IRS); e
- Declarar a remuneração ao Social Security.

Para mais informações sobre as obrigações do seu empregador em relação a Social Security, ligue para a Administração de Social Security no 1-800-772-1213 ou visite ssa.gov.

Benefícios de Desemprego

Empregados que perdem seu trabalho, sem ser por culpa própria, ainda capaz de trabalhar, disponível para trabalhar e procurando por trabalho podem ser elegíveis para benefícios de desemprego (UI).

Benefícios de desemprego se derivam de contribuições pagas pelos empregadores do estado quatro vezes por ano. Para mais informações, ligue para o Departamento de Assistência aos Desempregados no 617-626-6800 ou visite mass.gov/dua.

PERÍODOS DE DESCANSO, LICENÇA MÉDICA, E OUTRAS LICENÇAS

1. PERÍODOS DE DESCANSO

Se você trabalha 40 horas ou mais por semana, você tem o direito a 24 horas consecutivas de descanso por semana e 48 horas consecutivas de descanso por mês. Esses períodos podem ser remunerados ou não. Você e seu empregador devem concordar neste quando você é contratado.

Se você é remunerado pelos seus períodos de descanso, tal compensação se considera parte do seu pagamento, que significa que seu empregador não se pode negar de pagar você pelos seus períodos de descanso depois que você os ganhe.

Esses dias de folga, ou períodos de descanso se considera **licença de trabalho protegida**.

Isso significa que seu empregador não lhe pode punir de forma alguma por exercer seu direito de deixar o local de trabalho ou usar seu tempo livre na maneira que você quiser.

Se você escolher livremente de trabalhar durante estes períodos de descanso, você tem que fazer um acordo **escrito** antes. Você tem direito de receber 1.5 vezes do valor que você ganha por hora por tempo trabalhado durante períodos de descanso.

2. LICENÇA MÉDICA, FÉRIAS, E LICENÇA PESSOAL

A partir do 1 de julho de 2015, trabalhadores têm o direito de acumular e usar até 40 horas de licença médica por cada ano calendário para cuidar de necessidades médicas próprias ou de um filho, esposo(a), ou dos pais do seu esposo(a). Você também pode usar esta licença para cuidar dos efeitos psicológicos, físicos, ou judiciais causados por violência doméstica. Empregadores com 11 ou mais funcionários são obrigados a fornecer licença médica remunerada. Para mais informações, ligue para a Divisão de Trabalho Justo no Escritório da Procuradora Geral no 617-727-3465 ou visite mass.gov/ago.

Você e seu empregador podem concordar nas férias e licença pessoal, e se essas folgas serão remuneradas ou não, quando você é contratado, através de um acordo de trabalho escrito. Um exemplo de um acordo de trabalho se encontra no www.mass.gov/ago/dw.

3. LICENÇA MATERNA/PATERNA

Trabalhadoras femininas podem tirar até oito semanas de licença de trabalho protegida, sem remuneração depois do nascimento ou adoção de uma criança. Seu empregador não pode requerer um período de probação maior do que três meses antes que você seja permitido de usar esta licença.

Trabalhadores masculinos serão elegíveis para esta licença a partir do 7 de julho de 2015.

4. OUTRAS LICENÇAS

Se o seu empregador tem 50 ou mais funcionários você talvez tenha direito a outros tipos de licenças de acordo com as leis estaduais e federais.

- Você talvez tenha o direito de até 15 dias de licença para cuidar das consequências de violência doméstica sofrido por você ou por um membro da sua família. Para perguntas ao respeito do Ato de Licença de Violência Doméstica e Situações Abusivas, ligue para a Divisão de Trabalho Justo da Procuradora Geral no 617-727-3465.
- Você talvez tenha o direito a licença para assistir certas obrigações de família. Para mais informações sobre Licença Referente a Pequenas Necessidades, ligue para a Divisão de Trabalho Justo da Procuradora Geral no 617-727-3465.
- Se você trabalha para uma companhia que fornece serviços domésticos, você talvez tenha direito a licença de trabalho protegida sem remuneração para responsabilidades familiares e razões médicas específicas de acordo com o Ato federal de Licença Familiar e Médica (FMLA). Para mais informações, ligue para o Departamento de Trabalho dos EUA no 617-624-6700 ou visite dol.gov/whd.

DIREITO A PRIVACIDADE E LIBERDADE PARA MOVIMENTO

Se seu empregador tem telefone ou serviço de internet, o empregador tem que lhe fornecer com acesso razoável ao telefone e/ou serviço de internet sem lhe cobrar. Se seu empregador não tem telefone e/ou serviço de internet, o empregador tem que lhe fornecer com oportunidades razoáveis para acessar o telefone e/ou serviço de internet num outro local a seu próprio custo.

Seu empregador não se pode:

- Monitorar ou gravar, de qualquer forma, seu uso do banheiro, o local privado onde você se hospede ou dorme, ou quaisquer atividades associadas com se vestir, se despir, ou trocar de roupa.
- Restringir, interferir com, ou monitorar suas comunicações particulares.
- Segurar seu passaporte ou qualquer documento seu, ou seus pertences pessoais.
- Forçá-lo a executar serviços por:
 - (i) causar ou ameaçar causar danos sérios;
 - (ii) restringir fisicamente ou ameaçar restringir fisicamente;
 - (iii) abusar ou ameaçar abusar da lei ou o processo jurídico;
 - (iv) de modo consciente, destruir, esconder, remover, confiscar ou possuir qualquer passaporte ou outro documento imigratório atual ou de pretensa ou qualquer outro documento de identificação do governo atual ou de pretensa.
 - (v) chantagem;
 - (vi) causar ou ameaçar causar dano financeiro a você.

SEGURANÇA E SAÚDE

Benefícios de compensação ao trabalhador estão disponíveis a certos funcionários para pagar por tratamentos médicos para feridas ou doenças relacionados ao trabalho e compensá-los para remuneração perdida depois dos primeiros cinco dias calendários de incapacidade total ou parcial.

Generalmente, os benefícios são pagos através do seguro de compensação ao trabalhador do empregador, porém trabalhadores talvez possam receber benefícios mesmo que o empregador deixe de obter o seguro requerido.

Para mais informações, ligue para o Departamento de Acidentes Industriais no 617-727-4900 ou visite www.mass.gov/dia.

PROTEÇÕES PARA TRABALHADORES IMIGRANTES

As leis de Massachusetts que governam salário e horas, inclusive a Declaração de Direitos de Trabalhadores Domésticos, se aplica a trabalhadores **independente do seu estatus imigratório, mesmo que seja indocumentado**. O ato de reportar um trabalhador à Imigração (USCIS) porque o trabalhador faz uma queixa sobre a violação(ões) dos seus direitos protegidos pelas leis de salário e horas se considera **retaliação e é sujeito às penalidades abaixo M.G.L. C. 149, Seção 148A and Seção 27C**.

Se seu empregador tem mais que três funcionários e você é um imigrante com autorização para trabalhar nos Estados Unidos, você tem proteções contra discriminação à base do seu estatus migratório. Para mais informações, ligue para o Departamento de Justiça federal no 800-255-7688 ou visite <http://www.justice.gov/crt/about/osc/>.

PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Um empregador não se pode discriminar contra funcionários à base de raça, cor, crenças religiosas, origem nacional, sexo, identidade sexual, orientação sexual, informação genética, descendência, idade ou desabilidade, ou por certas outras razões. Discriminação sexual inclui assédio sexual e discriminação pela gravidez.

Seu empregador não pode tomar decisões que afetam ao seu emprego à base da sua submissão a comentários ou conduto sexual não desejados que interferem de uma forma não razoável no cumprir das suas funções de trabalho ao criar um ambiente de trabalho que é intimidante, hostil, ou ofensivo. Você também tem proteções contra perseguição à base de sexo, orientação sexual, identidade sexual, raça, cor, idade, religião, origem nacional e desabilidade.

Retaliação contra você por parte do seu empregador por fazer uma queixa sobre atos que você acredita ser discriminatórios, é proibido por lei.

SEUS DIREITOS SOBRE RESCISÃO

Se você mora no domicílio do seu empregador, e seu emprego é terminado sem causa, seu empregador tem que lhe fornecer com:

- Um aviso escrito; e
- Pelo menos 30 dias de hospedagem, no domicílio do seu empregador ou hospedagem comparável em outro lugar, **ou**
- Pagamento igual à média do seu pagamento semanal durante duas semanas de emprego.

Não se requer aviso avançado ou indenização se o seu empregador alega, por escrito, de boa fé, ao terminar o emprego ou antes, o trabalhador doméstico abusou, foi negligente, ou causou qualquer outro conduto danoso ao empregador, membros da família do empregador, ou a qualquer outro indivíduo que reside no domicílio do empregador.

Se um trabalhador doméstico reside no domicílio do empregador ou em um local exigido pelo empregador e rescisão por justa causa é relativa ao comportamento diferente do que é descrito acima, o empregador deve fornecer:

- aviso prévio por escrito ; e
- uma oportunidade razoável para encontrar hospedagem de nada menos do que 24 horas

SEUS DIREITOS CONTRA RETALIAÇÃO

Seu empregador não pode lhe penalizar ou retaliar contra você de qualquer maneira por você exercer seus direitos debaixo das leis de salário e horas de Massachusetts, inclusive a Declaração de Direitos de Trabalhadores Domésticos.

PARA REGISTRAR UMA QUEIXA

O Escritório da Procuradora Geral tem o responsabilidade a enforçar os provisões da Declaração de Direitos de Trabalhadores Domésticos debaixo de M.G.L. c 149, Seção 190 (o).

Se você se sente que alguém está violando seus direitos debaixo desta, ou qualquer outra lei que governa salário e horas em Massachusetts, você pode registrar uma queixa com a Divisão de Trabalho Justo da Procuradora Geral.

Se você quer entrar com uma ação civil por você mesmo, ou por você e outros trabalhadores numa situação semelhante, conhecido como **uma ação civil particular**, você tem que registrar uma queixa com a **Divisão de Trabalho Justo da Procuradora Geral** primeiro, e (1) pedir e receber uma carta de ação civil particular que lhe deixa registrar sua ação diretamente na Justiça, e (2) esperar por 90 dias depois de registrar sua queixa com a Procuradora Geral, a qual ponto você pode registrar sua ação diretamente na Justiça.

Se você se sente que alguém está discriminando contra você, pode registrar uma queixa com a Divisão de Direitos Cívís no Escritório da Procuradora Geral.

Você pode registrar a queixa pela internet, por correio, ou pessoalmente.

Pela Internet: Visite www.mass.gov/ago/complaints

Pelo Correio: Ligue para a linha de ajuda da Procuradora Geral no 617-727-8400 para pedir um formulario de queixa, ou envie uma somação da sua situação ao Escritório da Procuradora Geral, 1 Ashburton Place, Boston, MA 02108.

Pessoalmente: Visite um dos nossos escritórios regionais.

Springfield: (413) 784-1240 - 1350 Main St #4, Springfield, MA 01103

Worcester: (508) 792-7600 - 10 Mechanic Street, Suite 301, Worcester, MA 01608

New Bedford: (508) 990-9700 - 105 William St # 1, New Bedford, MA 02740

Boston: (617) 727-2200 – 100 Cambridge Street, 11th Floor, Boston, MA 02108